

کارگرانی که مورد اعتماد اکثریت کارگران بوده و از میان آنان برخواسته باشند، در سطح ملی به جنبش کارگری معرفی نشده‌اند. اگر به کارگر گفته شده که رهبرانی دارند، این رهبران از اقشار و طبقات دیگر به او معرفی شده است. به کارگران همواره رهبران نادیده را شناسانده‌اند. رهبرانی چون «آوانسیان»، «روستا»، «افتخاری»، «شاهزاده اسکندری»، «حیدرخان»، «باقرخان»، «مصدق»، «کیانوری»، «پیکار»، «مجاهد»، «فدایی»، «حزب توده» و این قافله هم چنان ادامه دارد. تبلیغات نیروهای راست و چپ سیاسی تاکنون در رهبری و تشکل بوده که به خورد کارگران داده شده است. با نادیده گرفتن چنین واقعیت اسفباری، صاحبان این نظر انتظار دارند که پیشروان کارگری در سطح ملی به گرد هم جمع شوند و سایر کارگران را به این گروه‌هایی فراخوانند. کدام رهبر شناخته شده کارگری؟ آیا دیگر دره‌ای آباد به جای مانده که کارگران بدان سرازیر شوند. پیشروانی که مشخصاً از درون کارگران برخاسته و عمر خود را وقف اهداف کارگری خویش کرده‌اند، در سطح ملی همواره در گمنامی مطلق نگه داشته شده و در گمنامی مطلق مرده‌اند.

بنابر آن چه گفته شد، در مرحله اول کارگران باید به تدریج تشکل را در سطح کارخانه و کارگاه خود به وجود بیاورند و از این طریق منتخبین کارخانجات در ارتباط با یکدیگر و با ایجاد هماهنگی لازم، فراخوان ایجاد یک تشکل سراسری را بدهند، نه این که بدون آشنایی قبلی و بدون برنامه‌ای جمعی از عموم کارگران بخواهند که به فراخوان آن‌ها جواب مثبت دهند. لذا طراحان این نظر نیز هم‌چون مدافعان ایجاد سندیکاهاى غیرعلنی ناخواسته مبلغ بی تشکلی در میان کارگران هستند.

۳- طیف دیگری از صاحب‌نظران مسائل کارگری هستند که مبلغ ایجاد مجامع عمومی در موقعیت کنونی می‌باشند. اینان می‌گویند که در حال حاضر امکان ایجاد هیچ گونه تشکل پایدار کارگری وجود ندارد. بنابراین بهتر است

کارگران در جهت ایجاد مجامع عمومی دائمی تلاش کنند. در هر مجمع چند نفری را برای حل مسائل به‌وجود آمده در کارخانه انتخاب کنند که پس از تحقق آن خواسته‌ها، این منتخبین، دیگر مسئولیتی ندارند. مثلاً برای دنبال کردن خواست افزایش مزد یک مجمع، برای تحقق طرح طبقه‌بندی مشاغل، مجمع عمومی با نمایندگان جدید و برای طرح هر مسئله دیگر به همین روال به پیش روند. این‌ها متوجه نیستند که کارگران در کارخانه دارای مسائل و مشکلات زیادی هستند که لازم است یک نهاد دائمی و پایدار در کارگاه خود داشته باشند. برای رفع مشکل فردی یک کارگر نمی‌توان فراخوان مجمع عمومی داد. تازه اگر کارگران یک صنعت و یا کارگاه به این حد از رشد رسیده باشند که قادر باشند هر زمان که اراده کنند مجمع را فرا بخوانند، چرا این نیرو و انرژی خود را صرف ایجاد یک تشکل مستقل و پایدار نکنند. از طرفی این‌ها وظایف یک سندیکا را به مجمع عمومی واگذار می‌کنند آن هم به شکل موقت. بنابراین متوجه می‌شویم که مبلغین این نظر نیز همانند دو نظر طرح شده عملاً بی‌تشکلی را در میان کارگران ترویج می‌کنند.

تشکل مستقل کارگری

در مورد تشکل‌های مستقل نیز نظراتی بیان شده که من به چند مورد آن اشاره خواهم کرد و در آخر نظر خودم را در مورد آن و هم چنین ظرف تشکل‌پذیری کارگران در موقعیت کنونی بیان می‌کنم.

یکی از نظرات می‌گوید که تشکل مستقل کارگری اصولاً یک دید جهان‌سومی است و بحثی است که پایه و مبنای علمی روشنی ندارد. این نظر معتقد است که در جهان واقع، احزاب سیاسی تشکل‌های کارگری را به‌وجود می‌آورند. مشکل این است که صاحبان این نظر حتماً برای کارگران این رسالت را قائل نیستند که اجازه داشته باشند تشکل صنفی خود را بدون دخالت نیروی دیگری

به وجود آورند. حال ایجاد تشکل سیاسی توسط کارگران پیشکش. اما از طرف دیگر «جهان واقع» متأسفانه آن طوری نیست که این‌ها دوست دارند. این دنیای واقع به ما تشکل‌هایی را نشان می‌دهد که احزاب در ساختن آن‌ها نقشی نداشته‌اند. مثال‌ها فراوانند، به معروف‌ترین آن‌ها اشاره می‌کنم: کمیته‌های کارخانه در انقلاب ۱۹۱۷ روسیه، شوراهای کارگری ۱۹۰۵ روسیه، شوراهای کارگری ایران در انقلاب ۱۳۵۷ و یا اتحادیه‌های کارگری انگلیس که در این آخری کارگران اتحادیه، حتا حزب سیاسی را به وجود آوردند.

اگر در زمان تأسیس اتحادیه‌های کارگری توسط حزب کمونیست ایران و حزب توده، کارگران ایران چه از نظر کمیت و چه از نظر سطح مبارزاتی و درجه آگاهی نسبت به منافع خود در ابتدای راه بودند. اگر بذر انقلاب ۱۹۱۷ در درون جامعه ایران و در دل کارگران تازه شروع به جوانه زدن کرده بود و بخشی از قشر طبقه ممتاز اقدام به ایجاد تشکل‌های کارگری کرده بودند. اما در زمان کنونی که پیشروان کارگری در کشورمان تجربه بیش از ۱۰۰ سال مبارزات پیشینیان خود در ایران و تجربه ۱۵۰ سال جنبش کارگری در سطح جهان را کسب کرده و بخش وسیعی از کارگران قادر به درک تئوری‌های ارائه شده از طرف قشری از طبقه ممتاز هستند، دیگر حرف زدن از ایجاد اتحادیه‌های کارگری توسط احزاب سیاسی، فکر کنم بازگشت به عهد عتیق و زمان «ویلیام ناکس داری» باشد، اگر در آن زمان استقلال اتحادیه‌ها از طرف دولت و احزاب دست راستی، در مقابل اتحادیه‌ها و شوراهای مستقل یا وابسته به جریان چپ مطرح می‌شد، اگر در قانون کار شاهنشاهی (ماده ۲۹) قید شده بود که سندیکاها، اتحادیه‌ها و کنفدراسیون کارگری حق دخالت در امور سیاسی را ندارند، همه‌ی این‌ها وحشت طبقه ممتاز را از سیاسی شدن نیروی کار به نمایش می‌گذاشت و بازگوکننده یک تفکر بازدارنده بود. اگر در مقطع فعلی صحبت از تشکل‌های صنفی مستقل کارگری می‌شود دقیقاً منظور این بوده که ضروریست این تشکل‌ها توسط خود

آنان به وجود آید. هیچ حزب و دسته و جریان سیاسی، چه دولتی و چه غیردولتی «متولی» ایجاد آن نباشد و در اداره امور آن دخالتی نکند. بنابراین طرح تشکل‌های مستقل در موقعیت کنونی به هیچ عنوان هم‌خوانی با پنجاه سال پیش نداشته و درست در جبهه مقابل آن است. هدف اصلی از طرح تشکل‌های مستقل، در هر صنف و گروه با تکیه بر درس‌آموزی از تجربیات گذشته، استقلال کامل آن است. نه همانند حزب کمونیست شوروی سابق، برای کارگران فرقی نمی‌کند که گردانندگان اتحادیه و تشکل‌شان دولت باشد و یا رهبری آن در دست نیروهای طبقات دیگر. اساس این است که تمامی امورش به دست خودشان باشد و بتوانند در همه زمینه‌ها تصمیم‌نهایی را خود بگیرند. این توازن قوای درون تشکلات کارگری است که سمت و سو و دوری و نزدیکی آن تشکل را به جریانات سیاسی موجود در جامعه - با توجه به حمایت این نیروها از اهداف واقعی کارگران - مشخص می‌کند. حرکت‌های کارگری آن زمان که تحت اتوریته منتخبین کارگران به پیش رود سعادتش رو به اعتلا می‌نهد و هر چه از آن دورتر شود بر ذلتش افزوده می‌گردد.

نظر دیگری که در میان طیف وسیعی از دست‌اندرکاران مسائل کارگری مطرح است این که: اولاً وقتی صحبت از تشکل مستقل می‌شود، سعی می‌کنند که تشکل مستقل را تنها در وجه اقتصادی آن مطرح کنند و به کارگران تلقین کنند که وقتی صحبت از تشکل می‌شود تنها در وجه اقتصادی مطرح است، این‌ها کارگران را لایق ایجاد تشکل‌های اجتماعی خود نمی‌دانند. و این رسالت را به عهده روشنفکران خارج از طبقه می‌گذارند. از طرفی معتقدند که تشکل صنفی مستقل هم فقط بایستی مستقل از دولت باشد. صاحبان این نظر تنها به طور خیلی مکانیکی مطرح می‌کنند که دولت نباید در امر تشکیلات کارگری دخالت داشته باشد، چه اساس‌نامه‌ای و چه حرکتی. آیا به نظر این‌ها می‌شود از ورود کارگران طرفدار دولت و یا به طور کلی کارگران حامی رژیم‌های سرمایه‌داری به

تشکل‌های کارگری جلوگیری به عمل آورد؟ یا تابلوی ورود ممنوع بر سر در آن نصب کرد؟ و آیا در وضعیت کنونی در کشور امکان برپایی یک اتحادیه مختص کارگران غیرطرفدار دولت وجود دارد؟ به نظر می‌رسد پاسخ به هر سه سؤال، منفی است. بنابراین کارگران طرفدار دولت همانند سایر کارگران اجازه دارند برای پیشبرد نظرات‌شان که در جهت اهداف دولت است در این تشکل فعالیت کنند. اتفاقاً در چنین تشکل‌هایی است که نقش فعالین کارگری تعیین‌کننده‌تر شده و وظائف آنان چندین برابر می‌شود. نیت واقعی طرح‌کنندگان تشکل کارگری جدا از دولت این است که اشکالی ندارد که تشکل‌های کارگری را احزاب سیاسی به وجود آورند. اما برخلاف این نظر، به اعتقاد من تشکل کارگری بایستی از تمامی جریانات سیاسی اعم از دولتی و غیردولتی مستقل باشد. مستقل بدین معنا که به دست کارگران به وجود آید و گردانندگان اصلی آن منتخبین خود کارگران باشند.

تشکل اتحادیه‌ای مستقل، تشکلی است که تمامی کارگران یک صنعت و یا هر واحد تولیدی را بدون در نظر گرفتن مرام، مسلک، رنگ پوست، نژاد، مذهب و طرفداری آنان از هر گروه سیاسی را دربر می‌گیرد و هیچ تابلوی ورود ممنوعی هم ندارد. در چنین تشکلی، کارگرانی که برای پیشبرد اهداف و نظرات‌شان در جهت منافع خود فعالند، با نشان دادن خصلت بالای فداکاری خود، و نفی هر گونه تنگ‌نظری گروهی و فرقه‌ای، اعتماد سایر کارگران را به دست می‌آورند، و جمع کارگران را به سمت نقد نیروهایی که در مقابل منافع کارگران ایستاده‌اند سوق می‌دهند. هیچ فرد، گروه و ارگانی حق ندارد از فعالیت کارگران وابسته به هر نظر و تشکل سیاسی ممانعت به عمل آورده و یا در عضویت آن‌ها اشکال تراشی کند. لذا تشکل مستقل اتحادیه‌ای آن جا که به مسائل اجتماعی روی آورده و با تمام وزن خود وارد میدان شده اوج قدرتش بوده است. هم چنان که در تمامی حرکت کارگران، از آن جمله انقلاب سال ۵۷ کشورمان به وضوح شاهد آن بودیم.

لذا علی‌رغم تأکید قانون کار شاه، تشکل اتحادیه‌ای کارگران که از سیاست به دور باشد و یا سیاست‌گذاران اصلی آن خود کارگران نباشند، به نظر من همانند مهره مرده‌ای است که در دست افراد طبقات دیگر به هر طرف که میل‌شان کشید آن را می‌چرخانند. همانند شورای متحده مرکزی که چهارده نفر از مرکزیت حزب توده گلیم خود را در رأس آن پهن کرده بودند. برای سهیم شدن خود در حاکمیت، آن‌جا که لازم می‌دیدند کارگران را به خیابان می‌کشاندند. آن‌جا که منافع فرقه ایشان ایجاب می‌کرد، کارگران را به کار و استثمار بیشتر تشویق می‌کردند. و یا سازمان کارگران «حزب رستاخیز» که سناتور و نماینده مجلس را در رأس آن گمارده بودند و مرکزی شده بود برای شناسایی کارگران فعال برای حذف آنان، و به انحراف کشاندن هر حرکت کارگری.

در مورد ظرف تشکل‌پذیری کارگران کشور در همین امروز و با در نظر گرفتن تمامی شرایط موجود، هر سه نظر، یعنی چه آنان که سندیکای غیر صحنی را مطرح می‌کنند، چه آنان که اتحادیه‌های سراسری مبتنی بر فراخوان کارگران پیشرو را مدنظر قرار می‌دهند، و چه صاحب‌نظرانی که طرح شوراها را به میان می‌کشند و از طریق مجامع عمومی موقت، وظیفه اقتصادی و صحنی صرف به شوراها محول می‌کنند، جملگی در یک هدف و نظر سهیمند و آن تبلیغ بی‌تشکلی کارگران در موقعیت کنونی کشور است. به هر حال، علی‌رغم وجود این ضعف‌های نظری در سه گزینه‌ی فوق، امید است که این‌ها به دور از هرگونه ذهنی‌گرایی و بر مبنای واقعیت موجود جامعه کارگری کشور، طرحی ارائه دهند که مبتنی بر وضعیت موجود (عینی و ذهنی) جامعه کارگری کشورمان باشد.

در مورد تشکل‌های مستقل کارگری، این موضوع دربرگیرنده هر دو وجه حرکتی کارگران است. یعنی هم تشکل سیاسی و هم تشکل اتحادیه‌ای آن‌ها. در هر دو وجه، ضروری است که گردانندگان آن خود کارگران باشند. به یقین، بهترین حالت که منافع کارگران را تضمین می‌کند این است که در وجه سیاسی تصمیم

اساسی با کارگرانی باشد که همراه سایر هم صنف‌های خود و در کنار آنان در حال پیشبرد اهدافشان باشند. و در وجه اتحادیه‌ای آن، شامل تمامی کارگران هر کارخانه و صنعت و محیط‌های کار است که نمایندگان منتخب آن‌ها بازگوکننده نظرات، تصمیم‌گیری‌ها و خواسته‌های آنان باشند. نه هیچ قشر، حزب و گروه سیاسی وابسته به اقشار غیرکارگری.

ظرف تشکل پذیری کارگران در موقعیت کنونی

اما این که با توجه به شرایط فعلی جامعه - از نظر عملی و عینی - کارگران قادر به ایجاد چه تشکلی هستند و یا اصولاً امکان به وجود آوردن چه تشکلی را دارند، به اجمال نظرم را مطرح می‌کنم، امیدوارم دیگران با بررسی این مسائل نظر خود را مطرح کنند تا از این رهگذر بتوان با خرد جمعی، در نهایت به یک جمع‌بندی واقعی دست یافت.

اگر قبول داریم که در رژیم‌های سرمایه‌داری کارگران برای این که به شکل جمعی خواسته‌های خود را به پیش بزنند، لازم است آن‌ها متحدانه زیر یک چتر جمع شوند، و اگر قبول داریم که در وضعیت و مناسبات سرمایه‌داری زندگی می‌کنیم، ناچاریم با درک موقعیت کنونی، طرحی ارائه دهیم که امکان تحقق عملی آن وجود داشته باشد تا کارگران قادر شوند با ایجاد تشکل‌شان حرکت خویش را به شکل جمعی به پیش ببرند. این که چه نامی بر این تشکل بگذاریم از اهمیت چندانی برخوردار نیست، تنها باید بپذیریم که همانند تشکل‌های موجود در سایر کشورها، در مرحله نخست منافع آتی و روزمره کارگران را مدنظر قرار می‌دهد و ظرف پیشبرد یک مبارزه اقتصادی و چانه‌زنی کارگران برای سهم بیشتر از ارزش اضافی تولید شده توسط خود آن‌هاست. بپذیریم که این ظرف، تشکلی برای اعمال حاکمیت آن‌ها بر سرنوشت خویش یعنی شوراها نیست. شوراها را به چنین درجه‌ای نزول ندهیم. این ظرف تشکل موقعیت کنونی و

ظرفی است برای متحد کردن کارگران جهت پیشبرد حرکتی پیک‌پارچه برای دستیابی به خواسته‌های صنفی و مقطعی و لذا نمی‌توان آن را یک تشکل مستقل کارگری به مفهوم وسیع پنداشت. بنابراین من فکر می‌کنم، کارگران با درک چنین موقعیتی لازم است که حرکت متحدانه‌ای را برای ایجاد تشکل‌های خود سازمان دهند. اقدام به ایجاد تشکلات کارخانه‌ای و کارگاهی خود کرده و ضمن تماس با سایر بخش‌های کارگری، برای ایجاد یک تشکل سراسری و پایدار، گام‌های عملی را در دستور کار خویش قرار دهند.

در قانون کار و قانون اساسی علاوه بر تشکل شورایی، بنا به اصل بیست و ششم قانون اساسی و ماده ۱۳۱ قانون کار، کارگران می‌توانند به تشکیل انجمن‌های صنفی هر واحد و هر استان و هم‌چنین به ایجاد کانون عالی انجمن‌های صنفی در کل کشور اقدام نمایند. مشاهده می‌شود که وظیفه سندیکا، اتحادیه و کنفدراسیون در قانون کار به عهده انجمن‌های صنفی گذاشته شده و با این نام خوانده می‌شود. بنابراین با توجه به این که هم‌اکنون صنف‌هایی هم‌چون کفاشان، ناتوائی‌ها، نقاشان ساختمانی، بافنده‌سوزنی‌ها، کارگران بازنشسته صنعت نفت، کارگران چاپخانه‌ها، کارگران شهرداری‌ها و نظایر آن‌ها، اقدام به ایجاد انجمن‌های صنفی کرده‌اند، به نظر می‌رسد در مقطع فعلی و با توجه به توان و ظرفیت واقعی نیروی کار کشورمان، تبلیغ و ترویج برای ایجاد انجمن‌های صنفی در صنایع، کارخانجات و دیگر محیط‌های کارگری، با توجه و استناد به قوانین موجود، امری است که کاربرد بیشتری داشته و کارگران قادر خواهند شد زیر یک چتر به گرد هم جمع شوند، و در چشم‌اندازی دورتر می‌توان امیدوار بود که از به هم پیوستن این تشکل‌ها در یک شهر و استان بتوانند نطفه‌ی تشکل سراسری کارگران را بنیان گذارند. تا از این طریق مسائل و خواسته‌های خود را به پیش برند. □

حرکت‌های کارگری و ضرورت تشکل‌های مستقل

حمید محمودی

امروزه تشدید فشار بر زندگی کارگران در بسیاری از کشورهای جهان به یک امر عادی تبدیل شده است. کارگری که در زیر خط فقر زندگی می‌کند، باز هم مورد تاخت و تاز سرمایه‌داران و کارشناسان آنها قرار دارد. در ایران نیز از سال ۱۳۶۸ «برنامه تعدیل اقتصادی» باعث فشار مضاعف بر کارگران شده است. در کارخانه‌ها و واحدهای تولیدی سخت‌گیری‌ها افزایش یافته، مقررات انضباطی تشدید شده، فشار و شدت کار بالا رفته، جریمه کردن کارگران به بهانه‌های گوناگون رواج پیدا کرده، و مدیران با وضع آئین‌نامه‌هایی بر تعداد و میزان جریمه‌ها افزوده‌اند. تحت عنوان «تعدیل نیروی انسانی» کارگران با سابقه و رسمی را به عنوان «نیروی مازاد» بازخرید یا بازنشسته می‌کنند تا دوباره همین «نیروی مازاد» را به عنوان کارگر موقت به کار گمارند.

امروز دست صاحبان سرمایه و کارفرمایان در پیش‌برد تخلفات پنهان و آشکار کاملاً باز است. اخراج‌های فردی و دسته‌جمعی کارگران، خودداری از

پرداخت سهم بیمه کارگران، عدم مراعات شرایط ایمنی و سلامتی در محیط کار، حذف پاره‌ای از مزایایی که به کارگران تعلق می‌گیرد، حذف تعطیلی پنج‌شنبه‌ها، افزایش ساعات کار، حذف همه یا بخشی از مرخصی مقرر سالانه، خودداری از اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل، پرداخت دست‌مزدها به شیوه کارمزدی (کنتراتی) به جای روزمزدی و نظایر این‌ها از جمله امور جاری و روزمره شده‌اند؛ و هر روز این اجحافات ابعاد گسترده‌تری به خود می‌گیرند.

سرمایه‌دار ایرانی بدون حمایت مسئولان مربوطه نمی‌توانست چنین فشار مضاعفی را به کارگران تحمیل کند. از نظر مراجع قضایی هر گونه «سرپیچی» کارگران از اوامر و قوانین خودساخته کارفرمایان جرم قلم‌داد می‌شود و مستوجب کیفر، اما بر تخلفات آشکار سرمایه‌داران چشم فرو بسته می‌شود. «محبوب» دبیر کل خانه کارگر، در مصاحبه‌ای با روزنامه توقیف شده‌ی سلام (۳۱ مرداد ۷۵) اذعان می‌کند: «عمل به قانون از طرف کارفرمایان عمل مستحبی محسوب می‌شود و مراجع و محاکم قضایی قاطعیت لازم را برای اعمال قانون ندارند.»

فعالیت بر پایه انگیزه سودپرستی روان‌شناسی سرمایه‌دار است. سرمایه‌دار ایرانی بیشترین سود را در کم‌ترین زمان، با بیشترین تضمین در قبال بی‌حقوقی کامل کارگران می‌خواهد و برای دستیابی به این خواسته‌ی نامشروع به حمایت و اقتدار دولت نیاز دارد.

طبقه سرمایه‌دار از کمک‌های مستقیم و غیرمستقیم نهادهای قدرت برخوردار است. مسئولان در حمایت از سرمایه‌داران از ارزش ریال کاسته و آن را در مقابل دلار به طور سراسام‌آوری تنزل داده‌اند. این سیر نزولی هم‌چنان ادامه دارد. یکی از نتایج این سیاست نابخردانه، کاهش ارزش مزد و حقوق و در نتیجه کاهش هزینه نیروی کار و ارزان‌تر کردن آن برای سرمایه‌داران بوده است. در عین حال دست‌مزدهای واقعی را نیز کاهش داده‌اند. اکنون سال هاست که مزدها با

آهننگی بسیار کندتر از نرخ تورم رسمی افزایش می‌یابند.^۱ در همین راستا، طبق برنامه‌ی تعدیل اقتصادی، بسیاری از واحدهای تولیدی را با قیمت‌های ناچیز و گاه‌ا‌گاهاً مجانی، به سرمایه‌داران بخش خصوصی واگذار کردند و عملاً نظارت بر این واحدها و سرنوشت آن‌ها به دست فراموشی سپرده شد.

دادن انواع کمک‌های ویژه، اعتبارات بانکی با نرخ بهره پایین^۲ (با توجه به تورم)، برقراری انواع معافیت‌ها، از جمله معافیت‌های مالیاتی از دیگر سیاست‌های حمایت از منافع کارفرمایان بوده است. از همه مهم‌تر، بی‌حقوقی کارگران از طریق جلوگیری از ایجاد تشکلهای مستقل کارگری و مقابله با اعتراضات کارگری، قانونیت یافته است. در عین حال ایجاد تشکلهای سرمایه‌داران مورد تشویق قرار گرفته و با تصویب قوانین متعددی از وحدت کارفرمایان حمایت می‌شود.

در چند وزارت‌خانه و نهاد دولتی تسهیلاتی در این زمینه برای کارفرمایان فراهم شده است. وزارت کار از تشکیل انجمن‌های صنفی کارفرمایان حمایت می‌کند. وزارت صنایع نیز دستورالعمل تشکیل انجمن‌های صنایع همگن را ابلاغ کرده است. مدیران صنایع می‌توانند علاوه بر انجمن صنفی که در وزارت کار به ثبت می‌رسد، انجمن صنایع همگن را نیز تشکیل دهند. وزارت تعاون نیز از تشکیل سندیکا یا انجمن صنعتی حمایت می‌کند. کارفرمایان می‌توانند تحت قوانین و مقررات سه وزارت‌خانه مذکور تشکیلات خودشان را ایجاد کنند. هم‌چنین در قانون نظام صنفی، تشکلهای دیگری تحت عنوان اتحادیه منطقه‌ای صنعتی، اتحادیه مرکزی صنعتی، مجمع امور صنفی و شورای مرکزی اصناف پیش‌بینی شده است که فعالیت‌های صنعتی - تولیدی را نیز دربر می‌گیرد. با استفاده از این قانون نیز گروهی از سرمایه‌داران توانسته‌اند تشکلهای خود را تأسیس و تحت حمایت وزارت بازرگانی فعالیت نمایند. در قانون اتاق بازرگانی نیز تشکیل اتحادیه‌ها و سندیکاهای تولیدی پیش‌بینی شده است که

سرمایه‌داران می‌توانند در لوای این قانون نیز سندیکا تشکیل دهند (رجوع شود به مجله توقیف شده «جامعه سالم»، شماره ۲۸، ص ۳۰)

اخراج کارگران

طی سال‌های آغازین دهه ۱۳۷۰ و پیروی از سیاست‌های «تعدیل اقتصادی»، اخراج کارگران سیر صعودی داشت. موج بیکارسازی‌ها در سال‌های ۷۱ و ۷۲ به اوج خود رسید. صدها هزار کارگر به خیابان‌ها پرتاب شدند. عده‌ای از این کارگران را مجدداً به صورت قراردادی و موقت به کار گماردند و آن‌ها مجبور شدند با دست‌مزد کم‌تری کار کنند. از پیامدهای ناگوار زندگی بقیه بیکارشدگان هیچ اطلاعی در دست نیست. به راستی چند نفر از آن‌ها به تنهایی و نیستی کشیده شدند؟ بر سر فرزندان آن‌ها چه آمده است؟ چند خانواده به این دلیل متلاشی شده‌اند؟ چند نفر از آن‌ها به چشم انسان شکست خورده به خود می‌نگرند و پژمرده شده‌اند؟ چند نفر از آن‌ها احساس هویت، حرمت کردن و احساس ارزش‌مند بودن را از دست داده‌اند و هلی‌رقم تمایل خود به کارهای حاشیه‌ای کشیده شده‌اند؟ در میان کارگران بیکار شده بر سر کارگر زنی که خود سرپرست فرزندان قد و نیم‌قدش و احياناً والدین سال‌خورده‌اش بود، چه آمد؟ کسی از سرنوشت اینان چیزی نوشت.

گرچه آهنگ شتابنده‌ی بیکارسازی‌ها بر اثر مقاومت کارگران تا حدودی رو به افول نهاد و آهنگ آن کندتر شد اما بار دیگر حملات نظریه‌پردازان «سیاست تعدیل اقتصادی» به کارگران افزایش یافت. «تعدیل نیروی کار» در واحدهایی که «مازاد نیروی انسانی» دارند، بار دیگر به موضوع فعالیت‌های تبلیغاتی «کارشناسان اقتصادی» بدل گشت. چه کارشناسانی که در «ستاد سامان‌دهی اقتصاد کشور» گرد آمده‌اند و چه آن‌هایی که در خدمت «اتاق بازرگانی» هستند. همگی یک‌صدا خواهان آزاد گذاشتن دست کارفرمایان در اخراج کارگران شدند.

آن‌ها محدودیت برای کارفرمایان جهت اخراج کارگران را دلیل زیان دادن واحدهای تولیدی و ورشکستگی و تعطیل آن‌ها قلم‌داد کرده و چنین کاری را عامل افزایش رکود اقتصادی و بیکاری در کشور نامیدند.

البته همان‌گونه که ذکر شد، اخراج خودسرانه کارگران همیشه وجود داشته است. و اعتراضات کارگران طی چند سال گذشته مؤید این امر است. اعتراضاتی لبریز از هزاران مورد از شکایات علیه اخراج‌های خودسرانه توسط کارفرمایان و عدم رسیدگی مقامات قضایی به این تخلفات! به گفته پرویز احمدی - رئیس هیئت مدیره شوراهای اسلامی استان تهران - «تعداد آرای اخراج کارگران در سال‌های ۷۳، ۷۴، ۷۵ و ۷۶ به ترتیب مربوط به ۸۲۷۲۱، ۹۲۴۹۷، ۷۸۸۸۸ و ۹۶۰۰۰ نفر از کارگران بوده است.» (کار و کارگر، ۱۱ بهمن ۷۷) مسئله اکنون برای کارفرمایان این است که مجوز قانونی برای اخراج کارگران از واحدهای تولیدی را به صورت مطلق به دست آورند.

صاحبان سرمایه حتا قانون کار را تحمل نمی‌کنند. جار و جنجال‌هایی که آن‌ها برای تغییر این قانون راه انداخته‌اند، یکی هم بر سر تغییر ماده ۲۷ آن است. طبق این ماده کارفرما حق دارد در صورت اعلام نظر مثبت شورای اسلامی (یا انجمن صنفی) کارگر را اخراج کند. اگر مسئله با توافق کارفرما و شورای اسلامی حل نشد، موضوع به «هیئت تشخیص» ارجاع می‌شود. اگر این هیئت نیز نتوانست تصمیم بگیرد، موضوع به «هیئت حل اختلاف» سپرده می‌شود. سرمایه‌دار اما می‌خواهد این تصمیم منحصرأ در حیطه اختیار خودش باشد.

کارفرمایان و تشکل‌های دولتی

صاحبان صنایع نه تنها با ایجاد تشکل‌های مستقل کارگری مخالف‌اند، بلکه حتا وجود تشکل‌های دولتی را نیز، که به نام کارگران عمل می‌کنند، تحمل ندارند. در قانون کار از سه نوع تشکل نام برده شده است: «شوراهای اسلامی

کار، «انجمن صنفی» و «نماینده کارگری».

«شوراهای اسلامی» «بازوی قدرت‌مند مدیریت» هستند و اساسی‌ترین وظایف آن‌ها عموماً تعدیل و یا تحریف خواسته‌های کارگران است. «محمد سلامتی» که خود در تدوین قانون کار و احتمالاً در تنظیم قانون شوراهای اسلامی کار نقش مهمی داشته است، در مصاحبه‌ای با روزنامه توقیف شده‌ی سلام (اسفند ۷۱) می‌گوید که اکثر وظایفی که به عهده شوراهای اسلامی گذاشته شده «در واقع این‌ها را عمده کارفرما یا مدیر کرده است» و «در واقع شورا در خدمت مدیریت واحد است تا واحد را بهتر اداره کند».

با این وجود باز هم در اکثر واحدها، کارفرمایان اجازه تأسیس این «شوراها» را نداده و نمی‌دهند. و هنوز هم سردمداران این «شوراها» مثلاً از این می‌نالند که: «در شهرستان ورامین مسئولان شهرداری‌ها، روغن نباتی ورامین، آب و فاضلاب و چند واحد دیگر اجازه نمی‌دهند که در این واحدها شورای اسلامی کار تشکیل شود. چرا باید در واحدهای تحت پوشش وزارت خانه‌های نیرو، دفاع، کشور و نفت، شوراهای اسلامی کار تشکیل نشده (کار و کارگر، ۱۳ دی ماه ۷۷) و یا «شاکری» عضو شورای اسلامی استان لرستان می‌گوید: به دلیل عدم موافقت مدیران، بیش از نیمی از کارگران واحدهای تولیدی لرستان فاقد شورای اسلامی کار هستند. (کار و کارگر، ۲۸ بهمن ۷۶)

اما در مورد «انجمن صنفی»: طبق ماده ۱۳۱ قانون کار، کارگران مشمول این قانون می‌توانند انجمن صنفی تشکیل دهند. ولی آئین نامه موضوع تبصره ۵ همین ماده قانونی، وابستگی مطلق این انجمن‌ها را به وزارت کار و کارفرما تجویز می‌کند. در واقع این تبصره همان نقشی را که مثلاً شورای نگهبان در انتخابات مجلس اسلامی دارد، به وزارت کار و نماینده کارفرما می‌دهد. (رجوع شود به فرهنگ توسعه، شماره‌های ۳۵ و ۳۶، ص ۱۳) زیرا طبق آن صلاحیت نامزدهای نمایندگی کارگران باید توسط هیئت مرکب از نماینده کارگران و

نماینده کارفرما و نماینده وزارت کار مورد بررسی و تأیید قرار گیرد. در غیر این صورت هرگونه انتخاباتی برای تشکیل انجمن صنفی غیرقانونی محسوب می‌شود. بنابراین فعالین این انجمن‌ها باید قبل از هر چیز از نظر نمایندگان کارفرما و وزارت کار صالح تشخیص داده شوند و از صافی آنها بگذرند. اما باز هم در واقعیت، سرمایه‌داران عملاً از تشکیل این انجمن‌های بی‌جان و کم‌آزار - که تازه قرار است در چارچوب قانون کار هم عمل کنند - در بسیاری از واحدهای تولیدی جلوگیری کرده‌اند. موضوع را از زبان یک کارگر زن بازگو کنیم:

«چند وقت پیش در یک کارخانه می‌خواستند انجمن صنفی داشته باشند، اما نتوانستند این خواسته را تحقق بخشند با وجود آن که در قانون کار ذکر شده که هر کارخانه‌ای می‌تواند یکی از انواع انجمن صنفی، یا شورای اسلامی یا نماینده کارگری داشته باشد اما عملاً وقتی کارگران این تقاضا را کردند تا انجمن صنفی تشکیل بدهند با انواع و اقسام دلایل از آن ممانعت به عمل آمد. در واقع با وجود این که در قانون وجود دارد اما انجمن صنفی چیزی نیست که به راحتی اجازه بدهند چون برای ایجاد چنین انجمن‌هایی باید وزارت کار تأیید کند یعنی نمایندگان تأیید بشوند و بعد آنها بر انتخابات نظارت داشته باشند. خلاصه به آنها گفته بودند که صلاح نیست انجمن صنفی داشته باشید. الان آن طور که من شنیده‌ام فقط چند جا بیشتر نیست که انجمن صنفی دارند. عملاً وقتی وزارت کار به عنوان مجری قانون و ناظر بر اجرای درست قانون یک چنین نظری دارد و می‌گوید صلاح نیست که شما انجمن صنفی داشته باشید در واقع قانون را نقض کرده است...» (فرهنگ توسعه، ویژه زنان، میزگرد مسایل زنان و جامعه مدنی، به کوشش نوشین احمدی خراسانی، ص ۲۶)

قراردادهای موقت کار

وزارت کار در تاریخ ۷۳/۱۲/۱۵ بخش‌نامه‌ای صادر کرد که طبق آن استخدام موقت کارگران جنبه قانونی و رسمی پیدا کرده است. صاحبان صنایع با استناد به

این بخش‌نامه دسته دسته کارگران رسمی و با سابقه خود را اخراج می‌کنند و مجدداً آن‌ها را به عنوان کارگر موقت و قراردادی به کار می‌گیرند تا مزد کم‌تری بدهند، هیچ‌گونه تعهدی در برابر پرداخت مزایای کار ندهند و از پرداخت حق بیمه و تأمین اجتماعی کارگران با آسودگی بیشتری طفره بروند. با این بخش‌نامه از یک طرف نیروی کار برای سرمایه‌داران ارزان‌تر تمام می‌شود و از طرف دیگر موقعیت کارگران در مبارزه برای افزایش دست‌مزدها و بهبود شرایط کار باز هم بیشتر تضعیف می‌شود. پرویز احمدی سابق‌الذکر که خود از نزدیک در جریان کار صاحبان صنایع است، شگردهای آن‌ها را افشاء می‌کند: «برخی از کارفرمایان به اجبار کارگران را به تنظیم قراردادهای موقت به صورت قراردادهایی سفید و با امضای طرفین و یا در قبال سفته و چک از سوی کارگر و بدون ذکر شروع و پایان کار کارگران در آن واحد تولیدی (واحد) می‌کنند که در صورت کوچک‌ترین اعتراضی از سوی کارگر به حقوق، دست‌مزد و... حکم اخراج صادر می‌شود.» (کار و کارگر، ۱۱ بهمن ۷۷)

امروزه در واحدهای تولیدی چند دسته کارگر وجود دارد: ۱- کارگر رسمی، ۲- کارگر قراردادی موقت، ۳- کارگر کارمزد (کنتراستی)، ۴- کارگر گاه‌مزد (فصلی) و...

صاحبان صنایع در قبال کارگران موقت، کارمزد و گاه‌مزد هیچ تعهدی بابت پرداخت مبلغی به عنوان حق بازخرید ندارند، به علاوه این دسته کارگران از مزایایی که قرار است کارگر شاغل در کارخانه دریافت کند (از قبیل حق بهره‌وری، سود سالیانه، عیدی، پاداش، هزینه مسکن، حق خواروبار، حق عائله‌مندی، هزینه ایاب و ذهاب، کاپن مواد غذایی و...) محرومند. کارگرانی که دائماً در معرض خطر اخراج قرار دارند، ناچارند برای حفظ شغل‌شان، از حقوق حقه خود نیز صرف‌نظر کنند. سرمایه‌داران با این ترفندها میان کارگران تفرقه می‌اندازند و رقابت خردکننده‌ای را میان آن‌ها دامن می‌زنند. دست این قبیل کارگران در

اعتراضات کارگری بسته است. زیرا هرگونه اعتراضی از سوی آنها، ریسک اخراج را به دنبال دارد. حال یک واحد تولیدی را در نظر بگیریم که کارگران آن برای خواسته‌های خود اعتصاب کرده‌اند و کارگر موقت از هم‌بازی با همکاران خود معذور است. در چنین وضعیتی، کارگر حتا از اعلام همبستگی علنی با همکارانش محروم شده است. این حالت نه تنها برای کارگر به لحاظ مادی زیان‌بار است، بلکه از لحاظ روحی، احساسی و عاطفی نیز برای او کشنده است.

رکورد بیکارسازی‌ها شکسته می‌شود

گفته‌ها و آمارهایی که از سوی خود مقامات مسئول درباره تعطیل کارخانه‌ها اعلام می‌شود، تکان دهنده‌اند و عمق فاجعه را نشان می‌دهند. به چند مورد آن اشاره می‌کنم:

شمارش اولیه در ۲۱ استان نشان می‌دهد که ۴۰۰ کارخانه تعطیل شده‌اند و چند درصد کارخانه در آستانه تعطیلی قرار دارند. (پیام امروز، شماره ۲۳، ص ۱۱۶)

حضرتی نماینده رشت در مجلس شورای اسلامی گفت: «۵۹۶ واحد در سطح کشور با مشکل روبه‌رو هستند.» (کار و کارگر، ۲۶ دی ۷۷)

لطفی سردبیر روزنامه کار و کارگر (۲۶ بهمن ۷۷) اعلام کرد: «۱۴۰۰ واحد تولیدی در اقصی نقاط کشور، دچار مشکلات متعددی هستند.»

محبوبت دبیر کل خانه کارگر گفت: نزدیک به ۴۰۰ کارخانه با ۴۰۰ هزار کارگر نتوانسته‌اند دستمزد کارگران را پرداخت کنند و دستمزد ۴۰۰ هزار کارگر دیگر نصف شده است.

در چنین جوی علاوه بر اخراج کارگران، طفره رفتن از پرداخت دستمزد ناچیز آنان نیز به عمل روزمره‌ی مدیران و کارفرمایان تبدیل شده است. آنها در صددند کارگران را به نیک عقب‌نشینی کامل وادارند. هم اکنون تأخیر در

پرداخت دست‌مزدها به یک «موضوع عادی» در کشور تبدیل شده است. این امر فشار طاقت‌فرسایی را که تورم بر کارگران وارد می‌آورد، چند برابر ساخته است. در این شرایط دشوار، موجی از حرکات وسیع کارگری در سراسر کشور برپا شده است به طوری که ما شاهد اعتصابات و اعتراضات کارگری هستیم.

اعتراضات کارگری

صدها واحد تولیدی صحنه اعتصاب بوده است. در شهرهای کاشان، قائم شهر، آبادان، رشت، اصفهان، تهران، یزد، کرمان و... اعتراض کارگران حتا به خیابان‌ها کشیده شده است.

شمار اعتراضات کارگری بسیار زیاد است. گستردگی آن‌ها برای کشور ما کم سابقه و اشکال آن بسیار متنوع است. برخی از این اعتراضات - به ویژه اعتصاب و گروگان‌گیری کارگران کارخانه نساجی قائم شهر و تظاهرات کارگران در کاشان - در سال گذشته حتا در حوزه‌ی موضوعات سیاسی کشور نیز قرار گرفتند. از نمونه‌هایی این حرکات‌های اعتراضی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

□ راه‌پیمایی کارگران کارخانجات مختلف در کاشان بر علیه طرح فروش بیمارستان ۴۲۰ تخت‌خوابی سازمان تأمین اجتماعی. کارگران هم‌چنین علیه این طرح ۲۰ هزار امضاء جمع کردند. در نتیجه‌ی این اعتراضات فرمان‌داری شهر اجرای طرح فروش بیمارستان را متوقف کرد. خانه کارگر تشکیلات کاشان آن‌ها را به «خویش‌نماری» دعوت کرد. در پی این اعتراضات روزنامه توقیف شده‌ی «زن» از قول فرمان‌دار کاشان خبر داد که گروهی از فعالین اعتراضات کارگری کاشان دست‌گیر شده‌اند.

□ ۲۵۰۰ کارگر نساجی قائم شهر مازندوان پس از این که شکل‌های مختلفی از اعتراض را برای به دست آوردن خواسته‌های خود به کار می‌برند و نتیجه نمی‌گیرند، سرانجام دست به اعتصاب زده و مدیر کارخانه را به

گروگان می‌گیرند.

□ اعتصاب، راه‌پیمایی و سرانجام تحصن ۲۰۰ کارگر شرکت «نخ‌کار» در مقابل سازمان مرکزی وزارت کار علیه تعویق ۱۲ ماهه دست‌مزدها.

□ تحصن ۱۵۰ کارگر شرکت ماشین‌های زاینده رود اصفهان در محل سازمان آب منطقه‌ای این شهر علیه اخراج‌های بی‌رویه.

□ راه‌پیمایی اعتراضی ۱۱۰۰ کارگر پروژه‌ای پالایشگاه نفت در شهر و تجمع در مقابل ساختمان فرمان‌داری آبادان، علیه اخراج، عدم اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و برای افزایش دست‌مزدها.

□ مذاکره کارگران «نازپوش» انزلی با مدیر کل امور اجتماعی استان گیلان و انتشار یک نامه؛ ۱۸۵ کارگر این کارخانه که ۶۵ درصدشان زن هستند ۱۴ ماه دست‌مزد نگرفته‌اند. آن‌ها در اسفندماه سال ۷۶ چندین بار اعتراض کرده بودند و در جریان این اعتراضات پل اصلی غازیان به انزلی را مسدود نموده بودند.

□ گردهم‌آیی اعتراضی کارگران کارخانه «کیان چرخ» شهرستان «خرم‌دره» علیه تعویق در پرداخت دست‌مزدها.

□ تجمع اعتراضی کارگران کارخانه «ایران پرتو» شیراز در مقابل ساختمان اداره کل کار استان فارس در اعتراض به تعطیل کارخانه و تعویق در پرداخت دست‌مزدها.

□ اعتصاب کارگران «فروش مازندران» علیه اخراج ۲۶۰ کارگر این کارخانه.

□ تجمع اعتراضی ۸۰ کارگر ساختمانی «رس» در محل خانه کارگر زاهدان جهت پرداخت ۷ ماه دست‌مزد و مزایای معوقه.

□ اعتراض کارگران تراکتورسازی تبریز به عدم پرداخت دست‌مزدها.

□ اعتراض کارگر شرکت تولیدی «جاتکوف» به تعویق ۱۰ ماهه دست‌مزدها.

□ اعتصاب کارگران کارخانه شیشه همدان برای اضافه حقوق و پرداخت دست‌مزدهای معوقه، کارگران اعتصابی از ورود مدیر عامل به محوطه کارخانه جلوگیری کردند.

□ تحصن کارگران شرکت «جهان چیت» کرج در اعتراض به عدم پرداخت چند ماهه دست‌مزدهای خود در خیابان اصلی کرج، کارگران مانع عبور و مرور وسایل نقلیه شدند. این کارخانه ۲۰۰۰ کارگر دارد.

□ تحصن کارگران شرکت «آرامش یزد» علیه ۵ ماه تعویق در پرداخت دست‌مزدها، در مقابل استان‌داری یزد.

□ تحصن دو روزه کارگران شرکت توانیر، در اعتراض به واگذاری کارهای شرکت به پیمان‌کارهای خصوصی، کارگران اخطار کردند که در صورت واگذاری کارها به پیمان‌کار اعتصاب خواهند نمود.

□ تجمع اعتراضی کارگران «شرکت صنعتی الکتریک خراسان» علیه تعویق در پرداخت دست‌مزد، پاداش و هییدی سالیانه.

□ اعتصاب کارگران کارخانه «ارج» در اعتراض به عدم پرداخت دست‌مزد، پاداش و هییدی.

□ تجمع اعتراضی کارگران شرکت «علاءالدین» در اعتراض به عدم پرداخت دست‌مزدهای معوقه در محل شرکت.

□ تجمع اعتراضی کارگران شرکت ساختمان‌سازی دولت آباد شهرستان ری علیه عدم پرداخت دست‌مزدها و مزایای ۳ ماهه گذشته در مقابل خانه کارگر.

□ زد و خورد کارگران کارخانه «طبرستان» با مدیران کارخانه بر سر عدم پرداخت بیمه بیکاری.

□ تجمع اعتراضی کارگران «سایپروکس» در اعتراض به تعویق شش ماهه دست‌مزدها.

□ تجمع اعتراضی کارگران شهرداری ایلام در اعتراض به عدم پرداخت مزایا در مجتمع فرهنگی و هنری استان. کارگران خواهان برخورداری از حق اضافه کاری، پرداخت حق مأموریت، لباس کار و پرداخت مابه‌التفاوت افزایش حقوق عقب‌افتاده خود براساس طرح طبقه‌بندی مشاغل شدند.

□ اعتصاب کارگران «چیت‌سازی بهشهر» در اعتراض به تعویق دست‌مزدها.
 □ اعتصاب کارگران و کارکنان «مؤسسه جهاد نصر» به دلیل عدم پرداخت ۱۴ ماهه دست‌مزدها.

□ اعتصاب کارگران کارخانه «آجر عالی اصفهان» به علت عدم پرداخت چهار ماهه دست‌مزدها و تحصن آن‌ها در برابر استان‌داری اصفهان.

□ تجمع اعتراضی ۳۰۰ کارگر «صنایع چوب ایران» علیه تأخیر در پرداخت پنج ماهه دست‌مزد، در خیابان ولیعصر تهران.

□ تظاهرات کارگران شرکت «فرش اکباتان قزوین» در اعتراض به عدم پرداخت پنج ماهه دست‌مزدها در مقابل دفتر نماینده آیت‌الله خامنه‌ای.

□ تجمع اعتراضی کارگران «کارخانه الکتریک رشت» در مقابل استان‌داری گیلان در اعتراض به عدم پرداخت دست‌مزدها.

□ تظاهرات کارگران کارخانه «گچ تهران» در برابر دفتر شرکت.

□ تجمع اعتراضی کارگران «پالایشگاه آبادان» در کارگاه مرکزی علیه خصوصی کردن بیمارستان شرکت نفت.

نکاتی درباره حرکات اعتراضی کارگران

۱- همه این اعتراضات در شرایطی به وقوع پیوسته که کارگران از تشکلهای صنفی و مستقل خود محرومند. همه این اعتراضات «غیرقانونی» و بدون وجود یک سازمان کارگری مجاز و در شرایطی که خطر اخراج و بیکار شدن وجود دارد

صورت گرفته‌اند. سازمان‌دهی این اعتراضات صنفی حتا با وجود تشکیلات قانونی هم - به‌ویژه در شرایط بحران اقتصادی - از پیچیدگی و ظرافت خاصی برخوردار است.

چند تن از کارگران در این حرکات اعتراضی، اخراج شده‌اند؟ معلوم نیست؟ زمینه‌ی انعکاس دقیق این قبیل اخبار وجود ندارد. گرچه در روزنامه‌های موسوم به دوم خرداد، به‌طور جسته و گریخته، اخباری در رابطه با این اعتراضات درج شده است.

۲- اعتراضات کارگری در شرایط بحران اقتصادی امروز کشور جنبه دفاعی به خود گرفته است. اکثر اعتراضات کارگران برای جلوگیری از اخراج‌ها و تعطیل کارخانه‌ها، پرداخت به موقع دست‌مزدها، لغو قراردادهای موقت کار و... بوده است. البته در مواردی مسئله افزایش دست‌مزدها، پرداخت مزایا، اجرای طرح طبقه‌بندی مشاغل و... هم بیان شده‌اند؛ و حتا از سوی کارگران نفت گج‌ساران مطالباتی مثل «مذاکرات و پیمان‌های دسته‌جمعی کار، تهیه آئین‌نامه نحوه قراردادهای مربوط به چگونگی تعیین و پرداخت اضافه حقوق، اجرای قانون طبقه‌بندی مشاغل و تشکیل شوراهای کارگری» طرح شده است. با این حال اعتراضات کارگران در مجموع متناقضی بوده است.

۳- نکته ارزش‌مندی که در اعتراضات اخیر مشاهده می‌شود، وجود روحیه همبستگی کارگران با آن دسته از همکاران‌شان است که دست‌مزدهای خود را ماه‌هاست دریافت نکرده‌اند. کارگران استان تهران، همکاران خود را تنها نگذاشته‌اند و یک روز از دست‌مزد خویش را به آن‌ها اختصاص داده‌اند؛ (در لابه‌لای گفته‌هایی که سال گذشته در روزنامه کار و کارگر ۱۲ بهمن ۱۳۷۷ منتشر شده، خبر این موضوع درج شده است.) چنین اقدام مثبتی همبستگی میان کارگران را تقویت می‌کند. عظمت این کار زمانی روشن می‌شود که به خاطر آوریم، کارگران به لحاظ اقتصادی و معیشتی به شدت در مضیقه قرار دارند.

۴- تحصن و راه‌پیمایی چه در داخل و یا بیرون از کارخانه به یکی از شیوه‌های رایج اعتراضات کارگری تبدیل شده است. این اشکال اعتراضی در چندین کارخانه و در نقاط گوناگون کشور به کار بسته شده‌اند. از جمله کارگران «پرسان» و «نازپوش» اقدام به بستن راه‌ها کرده‌اند. (کار و کارگر، ۲۶ دی ماه ۷۷) در این حرکات گروه‌های مدیران و یا زد و خورد با آنها نیز در کارخانه‌هایی مثل نساجی قائم شهر و کارخانه طبرستان گزارش شده است.

۵- هر چند گسترش اعتراض کارگران از حیطة واحد تولیدی به خیابان‌ها نکته قابل تعمقی است، ولی به طور کلی این اعتراضات در محدوده کارخانه باقی مانده است. کارگران هر واحد بدون هم‌آهنگی با سایر واحدها اعتراض خود را به پیش برده‌اند. امروز صدها اعتراض کارگری وجود دارد ولی پراکندگی آنها باعث شده که تغییری اساسی در وضعیت کارگران صورت نگیرد. با وجود این که در موارد بسیاری خواسته‌های کارگران واحدهای گوناگون مشابه و مشترک هستند، ولی عدم پیوند میان مبارزات کارگران تأثیر حرکات آنها را بسیار اندک کرده است.

سوآلی که در این جا مطرح می‌شود این است که آیا کارگران فعال، ضرورت هم‌آهنگ نمودن اعتراضات کارگری را نمی‌دانند؟ پاسخ به این سوآل منفی است. زیرا در حرکات کارگری اخیر، مبارزه مشترک، هم‌آهنگ و هم‌زمان چند کارخانه، با طرح خواسته‌های واحد، موضوع بی‌سابقه‌ای نیست. مثالی در این جهت اعتصابات کارگری صنعت نفت در سال ۱۳۶۹ است. دیدیم که در این اعتصابات سطح معینی از سازمان‌دهی و هم‌آهنگی وجود داشت. و با وجود این که کارگران نفت قانوناً از هیچ‌گونه تشکلی برخوردار نبودند، ولی قادر شدند چند اعتصاب بزرگ را هم‌زمان در چند شهر کشور سازمان دهند. مورد دیگر حرکات اعتراضی هم‌آهنگ در «گروه صنعتی ملی» بود. گروه صنعتی ملی یکی از بزرگ‌ترین مجتمع‌های صنعتی تهران است و ۲۶ شرکت را در بر می‌گیرد. در

اعتصابات گروه صنعتی ملی که در دی ماه ۷۶ آغاز شد و تا بهمن ماه همان سال ادامه داشت، میان این ۲۶ شرکت هم‌آهنگی و اشتراک مساعی برقرار بود. یکی از خواسته‌های اعتصابیون «حق تشکل» بود. به هر حال با وجود این که از چشم کارگران فعال ضرورت هم‌آهنگ نمودن مبارزات پوشیده نیست، و بخش‌هایی از کارگران در این عرصه پراتیک و تجربه دارند، ولی در حرکات اخیر این تجربه به کار بسته نشده است. بدین ترتیب با وجود کمیت قابل ملاحظه اعتراضات، کارگران قادر نشده‌اند به صورت یک نیروی اجتماعی متحد و نیرومند وارد عمل شوند و بر فضای جامعه و مسئولین اثر بگذارند. به نظر می‌رسد اوضاع بسیار وخیم معیشتی و بیکاری گسترده، تأثیرات مخربی در این میان داشته‌اند. کارگری که دست‌مزد ناپیزش به تعویق افتاده و فشار گرسنگی او را خرد کرده است، بیشتر به رهایی آنی می‌اندیشد تا به فکر تداوم حرکتش باشد.

ضرورت تشکل‌های مستقل کارگری

مشکل کارگران به این رشته تولیدی و یا آن شاخه خدماتی محدود نمی‌شود. فشار به کارگران محدود به این کارخانه و یا آن واحد تولیدی نیست. مسئله برای کارگران در مقیاس بزرگ‌تری مطرح است. حتا محدود به اقتصاد هم نمی‌شود در واقع کل قوانین اقتصادی، حقوقی و سیاسی، حقوق و منافع کارگران را در نظر نمی‌گیرد. ناگفته پیداست که کارگران برای دفاع سازمان یافته در مقابل این موانع به تشکیلات مستقل نیازمندند. اما در این باره موانع بزرگی در مقابل آنها قرار دارد. مهم‌ترین این موانع یکی سنن و تجارب اندک طبقه کارگر برای ایجاد تشکیلات مستقل خودش و دیگری سیاست برخوردهای خشن است.

بیش از چهل سال است که تشکیلات کارگری در معنای واقعی و وسیع کلمه وجود نداشته است. از این رو کارگران از تجارب غنی، سنن، نمونه‌ها، نمادها، ارزش‌ها و الگوهایی که آن‌ها را در راه ساختن تشکیلات وسیع کارگری یاری

رساند، محرومند. این امر تلاش برای ایجاد تشکیلات مستقل را با موانع متعددی روبه‌رو کرده است.

با این حال ما شاهد تلاش بی‌وقفه‌ی کارگران در واحدهای تولیدی هستیم کوششی که اهداف یک شکل‌کارگری را دنبال می‌کنند. اگر کارگران در عرصه سازمان‌یابی سراسری از سنن نیرومند برخوردار نیستند، اما در عرصه اعتراض در محیط کار، استخوان خرد کرده‌اند. خاطرات و تجربیات کارگران فعال در امر سازمان‌دهی اعتراض‌ها در محیط کار، آنان را در برخورد با «فوت و فن بازی» آب‌دیده کرده است.

به هر حال لازمه تأسیس و ادامه کاری انجمن‌های صنفی و تشکل‌های مستقل کارگری، تلاش خستگی‌ناپذیر و فعالیت‌های دامنه‌دار فعالین و افراد دلسوز است. آن‌ها باید در این راه با ضعف‌ها، نارسایی‌ها، ابهامات، رقابت‌ها و... دست و پنجه نرم کنند، تا توانایی و دانش لازم را برای ایجاد تشکل‌های مستقل به دست آورند.

با تمام این اوصاف، هر کس می‌خواهد حرمت انسانی‌اش پایمال نشود، بی‌حقوق و لگدمال شده نباشد، و شهروندانی که در آرزوی آزادی بیان و قلم هستند، نباید در خود فرو روند و آرزوی‌شان را به صورت انتزاعی و جدا از حقوق کارگران در نظر آورند. تقویت کردن مبارزات کارگران برای دست‌یابی به چنین خواسته‌ها و آرزوهایی ضروری است. تحول و تکامل جامعه به تشکل‌ها و نهادهای صنفی و مستقل کارگران و دیگر اقشار نیاز دارد. دستاورد کارگران می‌تواند دستاورد همه حقوق‌بگیران و مردم نیز محسوب شود و بالعکس.

تشکل مستقل پیش شرط دست‌یابی به حقوق اجتماعی، سیاسی و اقتصادی و توسعه پایدار در جامعه است و نابرابری را از بنیاد متزلزل می‌کند. با وجود نهادهای مستقل است که فرهنگ مبتکی به مشارکت آزادانه نیز توسعه می‌یابد و استوار می‌گردد. استقرار تشکل‌های مستقل نباید صرفاً شعار کارگران

باشد، هر ایرانی که خواهان آزادی و جامعه مدنی است، در مطرح کردن این خواسته مستقیماً نفع دارد. □

پانوشته‌ها:

- ۱- براساس خبری که در روزنامه کار و کارگر ۱۰ دی ۱۳۷۷ درج شده است: سبد هزینه یک خانوار در سال ۷۸، ۱۵۰ هزار تومان و خط فقر ۱۳۰ هزار تومان محاسبه شده است. در حالی که حداقل حقوق در سال ۱۳۷۷ حدود ۳۰ هزار تومان بوده، و متوسط حقوق کارگران با ۱۵ سال سابقه، ۵۰ هزار تومان برآورد شده است. امسال نیز شورای عالی کار جمهوری اسلامی - که سالی یک بار درباره حداقل دستمزد کارگران تصمیم می‌گیرد- فقط ۲۰ درصد به حداقل دستمزد کارگران افزود. به این ترتیب حداقل دستمزد روزانه به ۱۲۶۰ تومان (۳۷۸۰۰ تومان در ماه) رسید؛ یعنی حداقل دستمزد سال ۷۸، ۹۲۲۰۰ تومان پایین‌تر از خط فقر است.
- ۲- در سال ۱۳۷۴ رشد اعتبارات بانکی اعطاء شده به بخش دولتی ۳/۸ درصد و به بخش خصوصی ۲۴ درصد بود، در حالی که نقدینگی بخش خصوصی با رشد ۳۷/۶ درصد نسبت به سال ۱۳۷۳ به ۸۵/۳ هزار میلیارد ریال رسید. این میزان بیش از دو برابر پرداخت‌های عمومی دولت در بودجه سال ۱۳۷۴ بود. (گزارش اقتصادی سال ۱۳۷۴ ایران)، از گزارش بانک مرکزی به مجمع عمومی این بانک، روزنامه اطلاعات ۱/۷/۱۳۷۵؛ برگرفته از اطلاعات سیاسی - اقتصادی، شماره‌های ۱۱۶-۱۱۵)

جامعه مدنی و حقوق کارگران

رضا نوری

نوید قانونمند شدن جامعه از اساسی‌ترین شعارهای انتخاباتی ریاست جمهور (آقای خاتمی) بود. این قانونمند شدن به‌زیان دیگر ایجاد جامعه‌ایست که در آن بخش‌های مختلف جامعه و حتا تک‌تک افراد می‌توانند تحت تأثیر یک قانونمندی که از اصول یک جامعه متمدن است با یکدیگر بر سر مسایل و مشکلاتشان برخورد کنند و به توافق برسند و در کنار هم یک زندگی به‌دور از درگیری‌های فیزیکی و رو در رویی‌هایی که مشکل‌آفرین و اثرزی‌بر است را ادامه دهند.

این قانونمند بودن الزاماً ترتیبات و شرایطی را طلب می‌کند که طی آن بتوان این قانونمندی را جاری ساخت. این بحث را در زمینه‌های مختلف و با شواهد مختلف می‌توان دنبال کرد و هر بخش از جامعه می‌تواند مسایل و مشکلات خاص خود را در چارچوب این قانونمندی از طریق ابراز نظریات و تمایلاتی، از زاویه پیشنهاد قانون‌ها، شرایط و پیشنهادهای مطرح سازد که خود ضرورتاً تشکیلات و هیئت‌هایی را طلب می‌کند، چون در غیراین‌صورت هیچ توافق و

یکپارچگی نه در طرف صاحب این نظریات و تمایلات ایجاد می‌شود و نه الزاماً و نه به منبع آن در برخورد با اداره‌کنندگان جامعه در هیئت دولت، چون در این صورت دولت به‌عنوان گرداننده و هماهنگ‌کننده مسایل جامعه قادر نیست از خواسته‌ها و پیشنهادات بخش‌های مختلف جامعه خبردار شود و در نتیجه مشکلات و مسایل مطروحه به درگیری‌هایی ختم می‌شود که فقط وقت‌گیر و مشکل‌آفرین است، بدون آن که سره از ناسره تمیز داده شود و حق ادا شود. در این چنین گیروداری، گاه‌ها حرف‌ها و شعارهایی طرح می‌شود که هیچ تطابقی با خواسته‌های اکثریت آن بخش صاحب مشکل نداشته و فقط به دلیل عدم وجود ارگان تنظیم‌کننده، این خواسته‌ها و شعارها به سطح رانده شده و گاه‌ها به دلیل ظاهر فریبنده خود می‌تواند جمعیتی را به دنبال خود بکشد جمعیتی که در شرایط بی‌سر و سامانی و با احساس این‌که حقوقش پایمال شده است و منبعد نیز پایمال خواهد شد و هیچ منفذی برای ابراز خواسته‌هایش (که می‌تواند در شرایط معمول مورد بحث و مذاکره قرار گیرد و گاه‌ها تماماً مورد توافق طرفین قرار گیرد) نمی‌بیند، به طرف این شعارهای احتمالاً به ظاهر رادیکال جذب شده و فقط، شرایط را حادتر و تند و تیز می‌کند.

اگر این قانونمند شدن جامعه را در چارچوب مسایل کارگری که از حادترین مسایل مطروحه کنونی است، ببینیم و بخواهیم آن را بررسی کنیم به مسایل و مشکلاتی برخورد خواهیم کرد که سعی می‌شود، در زیر نگاهی کوتاهی بدان بیانداریم.

وضعیت کنونی اقتصاد در ایران اگر از جنبه کلان صرف‌نظر کنیم و به بخش غیرکلان آن که بعضاً به شرایط اقتصادی و معاش روزانه افراد جامعه و از آن جمله کارگران مربوط می‌شود را مورد بررسی قرار دهیم پی می‌بریم که وضعیت بحرانی در جامعه حاکم است.

هیچ قانونمندی خاصی در رابطه با تنظیم درآمد کارگران در برابر رشد

قیمت‌ها وجود ندارد. هیچ کنترلی بر تورم وجود ندارد. استخدام و اخراج از هیچ ضابطه‌ای پیروی نمی‌کند و عموماً هیچ ارگانی جوابگوی این مشکلات نیست. اداره‌های کاریابی و بخش‌هایی از وزارت کار که به مشکلات کارگری می‌پردازند، در واقع دارای اختیارات چندانی نیستند و حتا در این موارد بیشتر می‌توان گفت که رابطه‌ها به جای ضابطه‌ها عمل می‌کنند و اگر در نظر بگیریم که بخش وسیعی از کارگران کشور نه در کارخانجات و موسسات بزرگ که تحت همین ضابطه‌ها اداره می‌شوند، بلکه در کارگاه‌های کوچک و موسسات گمنام و حتا تحت کنترل افراد که هیچ رسمیت قانونی ندارند، مشغول به کار هستند. در آن صورت پی خواهیم برد که وضعیت چسان بحرانی و شکننده است.

اگر به آمار نگاه کنیم که چند درصد کارگران در بخش روستایی کار می‌کنند یا چه درصد بزرگی در حیطه ساختمانی مشغول به کار هستند و اگر توجه کنیم که این نوع کارگران در حقیقت از هر گونه پوشش قانونی (که شامل همان ضابطه‌های نه چندان محکم می‌شود) برخوردار نیستند و اصلاً حتا نمی‌دانند که قوانینی وجود دارد که شامل حال آنان می‌شود. ما همه با این امر آشنایی کامل داریم که چگونه صاحبان کارگاه‌ها کارگران خود را از چشم مأموران بیمه مخفی می‌کنند و حتا این کار با همکاری خود کارگران صورت می‌گیرد. چون دو غیر همکاری با صاحب کار به راحتی کارگر کار خود را که ممر درآمدش و در واقع تنها ممر درآمدش است را از دست می‌دهد و این در شرایط بیکارسازی و کمبود محل کار برای یک کارگر که اصطلاحاً دست به دهن گفته می‌شود می‌تواند کشنده باشد.

صرف وجود یک سری قوانین در جامعه و این که این قوانین در کتابچه‌های قانون نوشته شده‌اند نمی‌توانند قانونمند بودن در جامعه را جاری سازد. قوانین بدون آموزش آن به افرادی که آن قوانین شامل حالشان می‌شود، چیزی جز حروفی بر روی کاغذ نیستند. این آموزش و اطلاع‌رسانی و آشنایی با قوانین و نحوه استفاده از آن‌ها لزوماً ارگان‌هایی را طلب می‌کند.

مشکلات بخش کارگری عدیده است که در این جا فقط به رئوس این مشکلات اشاره می شود:

- ۱- وضعیت حقوق و درآمد کارگران.
- ۲- وضعیت استخدام و به کارگیری کارگران
- ۳- وضعیت اخراج و بیکارکردن کارگران
- ۴- شرایط محیط کار
- ۵- وضعیت بیمه کارگران

همان گونه که در بالا اشاره شد مسایل و مشکلات کارگران عدیده است ولی به دلیل اختصار کلام فقط به موارد بالا پرداخته می شود.

وضعیت حقوق و درآمد کارگران:

در این که کارگران از جمله بی چیزترین و کم درآمدترین بخش های جامعه هستند هیچ کس نمی تواند شکی داشته باشد و آن هم در صورتی است که ما فرض را بر این بگذاریم که کارگر کسی است که دارای شغل و کار ثابت است و هیچ گونه بیکاری او را تهدید نمی کند. اگر بپذیریم که حدنصاب حقوق یک کارگر همان گونه که در مصوبات و بفرود دارد ۳۸۵۰۰۰ ریال است به درستی پی می بریم که هیچ تناسبی بین هزینه های اولیه یک فرد و این حقوق تصویبی وجود ندارد و اگر بدان بیافزاییم که عموماً خانواده های کارگری پرجمعیت و معمولاً یک نفر در این خانواده صاحب شغل و نتیجتاً صاحب درآمد است، آن گاه متوجه می شویم که طبق این حقوق تصویبی خانواده کارگری در حقیقت خیلی پایین تر از سطح فقر زندگی می کند و در حقیقت از همه مواهب اقتصادی جامعه محروم است. اگر کارگران را به عنوان تولیدکنندگان وسایل و مواد زندگی بدانیم، متوجه می شویم که خود این تولیدکنندگان از مصرف تولیدات خود محرومند و فقط نظاره گر خروج این تولیدات و مصرف توسط دیگران هستند.

اگر نسبت کارگران متخصص و شاغل در صنایع کلیدی را با سایر کارگران صنایع دیگر در نظر بگیریم و ضمناً بدان بیافزاییم کارگران شاغل در بخش ساختمانی و کشاورزی و کارگاه‌ها کوچک را آن گاه متوجه می‌شویم که چه نسبت بزرگی از کارگران با حداقل حقوق و حداقل امکانات زندگی روبرویند.

از جمله هزینه‌هایی که یک خانواده کارگری، با توجه به این که هیچ محدودیت محلی برای مسکن خود قابل نیست، یعنی این که حاضر به سکونت در هر محله‌ای از جمله محلات حاشیه ای شهرها هست که گاه تا محل کار کیلومترها فاصله دارد، به عهده دارد هزینه مسکن است که گاه بیش از نیمی از درآمد خانواده را می‌بلعد. بدین هزینه سایر هزینه‌های جاری را بیافزاییم به درستی در می‌یابیم که کارگران مجبور به حذف هزینه‌های خوراک خانواده هستند، چیزی که می‌توان حذف کرد مواد خوراکی است، چون اجاره خانه و پول برق و هزینه رفت و آمد و هزینه تحصیل کودکان و غیره را نمی‌توان حذف نمود. محرومیت غذایی امری کاملاً رایج بین خانواده‌های کارگری است، امری که سلامت آنان را به خطر می‌اندازد و طول عمر را کم می‌کند و اگر با توجه به این بخش وسیع جمعیت کارگری که عمدتاً تحت پوشش بیمه‌های درمانی نیست این کمبود غذایی و روزمره مادام‌العمر را در نظر بگیریم پی می‌بریم که آن هزینه نکردن خود اولاً چه مصیبتی را به دنبال دارد و ثانیاً چه هزینه کلانی را گاه روی دست نان‌آور خانواده می‌گذارد.

در کشور ما قیمت‌ها نه با توجه به عرضه و تقاضا (که قانونمندی تعیین قیمت هر نظام سرمایه‌داریست) بالا و پایین می‌رود، بلکه فقط با تأثیر از قیمت ارزهای خارجی بالا می‌رود و در نتیجه الان سالیان سال است که ما فقط شاهد یک سیر صعودی تورم در ایران هستیم. این سیر صعودی تورم به عنوان چاه ویل نه تنها تمام ذخیره خانواده‌های به اصطلاح مرفه کارگری را بلعیده است بلکه اکنون چون تازیانه برگرده تمام خانواده‌های کارگری آخرین رمق آنان را می‌گیرد.

حقوق دریافتی از محیط کار که هیچ، شغل دوم و سوم نان‌آور خانواده و کلیه درآمدهای دیگر خانواده را که آنان مجبور به یک کار شاق و طاقت‌فرسای شبانه‌روزی می‌کنند هم جوابگوی این‌بالا رفتن قیمت‌ها نیست.

نرخ رسمی تورم اکنون در ایران ۲۴٪ است آیا میزان رشد حقوق کارگران در همین حد بوده است، ضمن آن که همه می‌دانیم که هیچ‌گاه این نرخ‌های رسمی بیان نرخ حقیقی نیست. شاید گفته شود اگر قضیه در این سطح التهابی است پس چگونه، کارگران و خانواده ایشان به زندگی ادامه می‌دهند. اولاً اگر درصد مرگ و میر در سطح جامعه را با توجه به بخش‌های مختلف اجتماعی در نظر بگیریم بیشترین مرگ و میر در حوزه خانواده‌های کارگری اتفاق می‌افتد. اگر طول عمر را به‌عنوان یک معیار در نظر بگیریم این خانواده‌ها از پایین‌ترین طول عمر برخوردارند. ضمن آن که همه می‌دانیم که الان شکل معمول یک کارگر تراشکار در عین حال در محیط کار دوم پرس‌کار است و بعد از کار دوم مسافرکش است و یا خیلی راحت دلال ماشین است و نظافت‌چی است و الی آخر، در حالی که همسرش اگر کار رسمی نداشته باشد حتماً لباسشویی می‌کند، دوزندگی و بافندگی و یا در منزل ترشی و مرباجات برای مغازه‌ها درست می‌کند و در نتیجه یک خانواده کارگری فقط برای امرار معاش ساعت‌های متمادی به کار مشغول است، حالا بایستی سوال نمود که چه کسی مسئول تربیت کودکان است و اگر این کودکان به‌عوض رشد و جایگزینی نیروهای تولیدی جامعه به بزهکار و نیروی مخرب، تبدیل شوند، گناه آن به‌عهده کیست. ضمن آن که هزینه‌های تحصیل به‌حدی است که نه تنها خانوارهای فقیر که بخش نیمه مرفه جامعه نیز از عهده آن بر نمی‌آیند. یعنی به سخنی دیگر کارگران مجبور به زندگی در یک سیستم کاستی هستند کارگران فقط کارگران آینده را به دنیا می‌آورند و نه چیز دیگر و این فقط بخش‌های مرفه هستند که مشاغل کلیدی و دارای درآمد را همواره در اختیار دارند و خواهند داشت. سیستم کاست غیررسمی بدون آن‌که

اذعان به وجودش در جامعه شود، حاکم بر جامعه است و هیچ کس هم از آن صحبت نمی کند.

مشکل جدیدی که گریبانگیر جامعه کنونی کارگری ماست که ورای کمی حقوقی و مشکلات منتسب به آن بر دوش کارگران سنگینی می کند در حال حاضر عدم پرداخت حقوق است. این خارج از تصور است که بعضاً شرکت هایی بیش از یک سال است که حقوق کارگران خود را نپرداخته اند. عموماً تاکنون رسم بر این بوده است که کارفرمایان کمبود سود خود را با کسر حقوق و یا پایین آوردن تعداد نیروی کار (اخراج) جبران می کرده اند و این خود به دلیل ضعف نیروی طبقه کارگر صورت گرفته است ولی اکنون کارفرمایان این کمبود سود را خیلی راحت با عدم پرداخت حقوق کارگران جبران می کنند و هیچ ارگانی هم وجود ندارد که از آنان بازخواست کند. از هر اعتراض دسته جمعی هم تحت نام مصالح مملکت و نظام جلوگیری می شود بدون آن که به این سوال اساسی جواب داده شود که کارگران مگر جز تولید مسئولیت دیگری دارند. در حالی که کارگران هیچ مسئولیتی در نحوه مدیریت و توزیع کالاها داشته باشند به ناگهان تمام بار مسئولیت سوددهی موسسه را روی دوش خود احساس می کنند و از همان حقوق ناچیز خود نیز محروم می شوند بدون آن که کسی در این فکر باشد که کارگران بدون درآمد چگونه به زندگی ادامه می دهند. در حالی که جامعه و دولت مسئول تأمین کار مناسب برای هر کس و تأمین نیازهای ضروری فرد در جامعه است. هر کس بایستی شرایطی داشته باشد که بتواند طی آن شرایط یا ساعات کار متناسب با نیازهای خود، خانواده خود را تأمین کند و نه آنکه برای دستیابی به ابتدایی ترین نیازهای خود دست به چندین کار بزند و حتا بچه های خود را در سنین پایین مجبور به کارهای شاق کند.

ما تاکنون اگر شاهد جنبش بیکاران، جنبش بر علیه کمی حقوق بوده ایم اکنون شاهد شکل گیری جنبش مقابله با عدم پرداخت حقوق هستیم. ما کارگران

صراحتاً اعلام می‌داریم همان‌گونه که هیچ مسئولیتی در اداره موسسات نداریم همان‌گونه نیز هیچ مسئولیتی در عدم سوددهی و یا کم‌سودی این موسسات نداریم و صراحتاً خواستار پایان این وضع هستیم، ما خواهان سریع رسیدگی به امر عدم پرداخت حقوق هستیم، ما می‌گوییم هم‌چنان که سوددهی‌های آن‌چنانی موسسات تولیدی هیچ تأثیری بر حقوق ما ندارد هم‌چنان نیز نیایستی این عدم سوددهی کاذب که عمدتاً ریشه در ضعف مدیریت و شرایط حاکم بر تولید و توزیع و سیاست‌های غلط حاکم بر جامعه دارد، تأثیری بر حقوق ناچیز ما داشته باشد، گناه خود را به گردن ما نیاندازید و دست‌های ناپاک خود را با جامعه مندرس ما پاک نکنید.

وضعیت به کارگیری (استخدام) و اخراج کارگران:

طبق قانون اساسی وظیفه دولت ایجاد کار و تأمین شغل برای افراد نیازمند شغل است. این خود دربرگیرنده حفظ مشاغل موجود افراد نیز می‌شود. من به‌درستی نمی‌دانم که چند درصد افراد واجد شرایط در حال حاضر بیکارند ولی با توجه به این همه بیکارسازی و اخراج‌های دسته‌جمعی می‌توانم این را حدس بزنم که تعداد بیکاران بیش از حد تصور است و این‌که هر کارگری با وجود تحمل فشارهای طاقت‌فرسا حاضر به از دست دادن محل کار خود نیست کاملاً قابل فهم است.

این را همه می‌دانیم که امور کاریابی وزارت کار نقش بسیار کوچکی در تأمین شغل کارگران دارند و ضمناً همه می‌دانیم که موسسات کاریابی خصوصی چه تسمه‌ای از گرده کارگران می‌کشند و چگونه فقط به عنوان نایب کارفرما عمل می‌کنند بدون آن‌که هیچ ارگانی بر کار آن‌ها نظارت داشته باشند. این را ضمناً همه می‌دانیم که وزارت کار و ادارات تابعه آن چه نقش کم‌دامنه‌ای در حل اختلاف مشکلات فی‌مابین کارگر و کارفرما دارد و آن‌جا که مسئله اخراج پیش

می آید فقط بحث بر سر پرداخت و یا عدم پرداخت سال خدمت کارگر است و چگونگی و چند و چون این پرداخت. تنها چیزی که مورد بحث قرار نمی گیرد و بدان توجه نمی شود بازگشت به کار کارگر است. در معدود مواردی هم که حکم به بازگشت به کار داده می شود به راحتی از جانب کارفرما مورد بی توجهی قرار می گیرد.

بیکارسازی های دسته جمعی یک امر عادی است که در حیطه زندگی کارگری هر روز صورت می گیرد. کارگران بدون آن که نقشی در این وضعیت به وجود آمده داشته باشند به یکباره شغل خود و ممر درآمد خود را از دست می دهند و به خیل بیکاران جامعه می پیوندند بدون آن که هیچ آینده ای برای آنها تصویر شود و یا مرجعی وجود داشته باشد که بدین امور رسیدگی کند. شاید بتوان گفت بی ضابطه ترین بخش امور کارگری کشور همین بخش استخدام و بیکارسازی است. ادعا می شود که در زمینه اقتصاد کشور برنامه ریزی وجود دارد و اخیراً قرار است برنامه سوم بازسازی کشور شروع شود ولی چگونه است که در این برنامه ریزی ها امر تولید که بالاترین اولویت را می بایست داشته باشد از برنامه ای مدون برخوردار نیست و چنین شیرازه آن از هم پاشیده است که یا کارگران ماه ها بایستی منتظر دریافت حقوق خود باقی بمانند و یا این که به صورت دسته جمعی حکم اخراج دریافت کنند. به ما بگویند این برنامه ریزی ها در جهت چیست و کیست، اگر این برنامه ریزی ها شامل تولید و صنعت نمی شود پس شامل کدام بخش است و اگر می شود چگونه است که هیچ کس بدین امر عجیب و غریب رسیدگی نمی کند. خیل عظیمی از انسان ها فدای منافع بخش قلبی می شوند و آب از آب تکان نمی خورد.

شرایط محیط کار:

بیشتر به نظر می رسد دو قبال دو وضعیت بالا که بود و نبود کارگران را تعیین می کند پرداختن به مشکلات و تقیصه هایی که در رابطه با محیط کار وجود دارد